

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
WUJUD MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DI PT.
FREEPORT INDONESIA**

Oleh:

Dr. H. Taryono, SE, MBA, M.Si, M.Hi¹

PT. Freeport Indonesia

Email: taryono@fmi.com

Abstrak

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam pola hubungan industrial di Indonesia, prinsip yang harus ditanamkan sebagai hal pokok dalam melaksanakan sistem kerja industri adalah pelaksanaan hak dan kewajiban yang sepenuhnya memberikan jaminan secara pasti terhadap pelaku-pelaku yang langsung terlibat dalam hubungan industrial tersebut, yakni pihak pemberi kerja atau pengusaha dan para pekerja yang menjalankan roda industri sebagai pihak yang menjual tenaganya kepada pengusaha. Guna menjamin hak dan kewajiban pekerja maka dalam hubungan industrial perlu adanya kesepakatan bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja. Kesepakatan bersama tersebut dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Freeport Indonesia dengan serikat pekerja PT. Freeport Indonesia dibuat untuk lebih menumbuhkan-kembangkan hubungan kerja yang saling menghormati, membina, memelihara dan menjamin terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang didasarkan pada Hubungan Industrial Pancasila. Perjanjian Kerja Bersama salah satunya adalah mengatur mengenai prosedur kedisiplinan kerja. Standar kedisiplinan kerja ini diperlukan untuk menciptakan produktivitas kerja yang berkualitas dan tinggi pula. Ini disebabkan karena disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya produktivitas kerja. Dengan adanya pelanggaran hukum terhadap disiplin kerja yang mengakibatkan adanya ketidakharmonisan tersebut, diperlukan adanya pemulihan keadaan seperti semula (*restitutio in integrum*) yaitu suatu keadaan yang seimbang dalam suasana damai, tertib dan aman. Untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan teratur diperlukan adanya penegakan hukum. Penegakan hukum ini dimaksudkan untuk mengembalikan keharmonisan dalam hubungan industrial seperti semula sebagaimana sebelum adanya pelanggaran hukum disiplin kerja tersebut.

Kata kunci: Hubungan Industrial yang harmonis, Penegakan hukum disiplin kerja, Perjanjian Kerja Bersama

¹ General Superintendent - Head Human Resources- Workplace Compliance PT. Freeport Indonesia Serta Dosen Universitas Teknik Sumbawa.

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan meru-pakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia selu-ruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik material maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.⁴⁷ Guna mewujudkan hal tersebut maka diperlukan adanya suatu hubungan industrial yang harmonis.

Secara umum setidaknya ada tiga komponen penting yang terdapat pada suatu hubungan industrial agar tercipta suatu hubungan industrial yang harmonis dan dinamis di PT. Freeport Indonesia. Ketiga komponen tersebut adalah substansi hukum (*legal substance*); budaya hukum (*legal culture*); dan struktur hukum (*legal structure*).

Komponen pertama dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis di PT. Freeport Indonesia adalah substansi hukum (*legal substance*). Substansi atau materi hukum itu haruslah memuat unsur-unsur norma yang dapat mendukung berfungsi dan

bekerjanya hubungan industrial. Terdapat tiga unsur dalam substansi hukum (*legal substance*) yang diberlakukan di PT. Freeport Indonesia yaitu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan.

Aspek kedua dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan dinamis di PT. Freeport Indonesia adalah aspek budaya hukum (*legal culture*). Aspek budaya hukum (*legal culture*) terkait dengan budaya hukum para pekerja PT. Freeport Indonesia dalam menaati aturan-aturan hukum yang berlaku di PT Freeport Indonesia.

PT. Freeport Indonesia sebagai salah satu perusahaan multi internasional terdapat berbagai macam budaya yang dibawa oleh para pekerjanya. Budaya-budaya tersebut secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan para pekerja tersebut. Apalagi PT. Freeport Indonesia sebagai perusahaan bertaraf internasional telah menentukan standart kerja yang sangat tinggi. Standard kerja yang tinggi inilah yang mengharuskan tiap pekerja harus memiliki kedisiplin kerja yang sangat tinggi pula.

Ketentuan mengenai standar kedisiplinan kerja tersebut telah diatur dalam PHI namun pada faktanya banyak pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan maupun pelanggaran terhadap kedisiplinan kerja tersebut.

⁴⁷ Aruan, *Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum*, Informasi Hukum, Vol. 1 Tahun VI, 2004, hlm. 2.

Pelanggaran tersebut disebabkan oleh budaya kerja yang dibawa oleh tiap pekerja yang bekerja di PT. Freeport Indonesia. Sehingga tidak jarang terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap kedisiplinan yang telah ditentukan dalam PKB maupun di PHI PT. Freeport Indonesia. Pelanggaran-pelanggaran tersebut misalnya: absen, ketidak patuhan, kecerobohan, melanggar prosedur keselamatan, dan lain-lain.

Terkait dengan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan disiplin di PT. Freeport Indonesia, maka diperlukan aspek ketiga yaitu struktur hukum. Struktur hukum ini terkait dengan aparat penegak hukum terhadap pelanggaran disiplin kerja. Struktur hukum dalam hubungan industrial bertujuan untuk memelihara dan mengembangkan hubungan yang produktif dan proaktif antara Perusahaan dan Pekerja, dalam rangka memberikan pelayanan dan pemeliharaan disiplin kerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara konsisten. Hal ini karena hubungan industrial yang harmonis dan dinamis adalah salah satu pokok yang harus dijunjung tinggi, sehingga pada akhirnya perbedaan pendapat yang timbul tidak menjurus kepada pertentangan atau konflik, tetapi selalu dapat diatasi dengan musyawarah untuk mufakat.

B. DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin Kerja.

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu Perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan Perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan bahwa "kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi Perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu Perusahaan untuk mewujudkan tujuannya".⁴⁸ Kedisiplinan merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai sukses atau berhasil, oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para karyawan tentang perlunya disiplin kerja.

Mondy dan Noe mengemukakan bahwa disiplin merupakan keadaan pengendalian diri karyawan dan melakukan dengan tertib dan menunjukkan sejauh mana team work sebenarnya dalam suatu organisasi.⁴⁹ Menurut Keith Davis "*Dicipline is management action to enforce organization standards*".⁵⁰ Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai

⁴⁸ Malayu SP Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 213.

⁴⁹ Wayne R. Mondy dan Robert M. Noe, *Human Resource Management*, Pearson Education, New Jersey, 2005.

⁵⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung, 2001, hlm. 129.

pelaksanaan manajemen untuk memper-teguh pedoman-pedoman organisasi. Hani Handoko mengemukakan bahwa "disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasio-nal".⁵¹

Malayu Hasibuan mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan semua tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Ancaman dan sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan untuk jangka pendek saja. Dalam jangka panjang disiplin harus dapat tumbuh dalam diri individu masing-masing, bukan tuntutan lembaga semata.⁵²

J. Raviato Putra mengemukakan bahwa "Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau Perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan

tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan".⁵³ Pendapat lain yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan tentang disiplin kerja yaitu "Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".⁵⁴

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman dalam bekerja.

2. Tujuan Disiplin Kerja.

Penerapan disiplin kerja dalam kehidupan Perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam Perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam Perusahaan itu

⁵¹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1992, hlm. 208.

⁵² Malayu Hasibuan, *op cit*.

⁵³ J. Raviato, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, SIUP, Jakarta, 1988, hlm. 244.

⁵⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 146.

tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam Perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada Perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan Perusahaan.

Adanya disiplin dalam Perusahaan akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma - norma yang berlaku dalam Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Supaya tujuan disiplin kerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan, maka diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut menurut Gouzali Saydam adalah.

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.⁵⁵

C. PENEGAKAN DISIPLIN KERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA.

Guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis diperlukan Penegakan disiplin kerja terhadap kehidupan dalam perusahaan terutama terhadap pekerja. Penegakan disiplin kerja tersebut tidak bisa semata-mata diserahkan kepada para karyawan tetapi juga menjadi tanggungjawab dari perusahaan. Untuk itu Perusahaan dalam melakukan penegakan disiplin kerja harus mempunyai semacam model pendekatan kepada para karyawannya. Ada dua dasar model pendekatan disiplin menurut Suwatno, yaitu disiplin berdasarkan tradisi (kuno) dan disiplin berdasarkan sasaran.

1. Disiplin Berdasarkan Tradisi. Pendekatan disiplin berdasarkan tradisi merupakan cara yang terdiri dari pendaftaran pelanggaran dan catatan dari hukuman terhadap setiap pelanggaran. Disiplin ini dilaksanakan secara kaku dan tegas tanpa kompromi atau

⁵⁵ *Loc Cit*, hlm. 291

cenderung penegakan disiplin secara otoriter;

2. Disiplin Berdasarkan Sasaran. Pendekatan disiplin berdasarkan sasaran merupakan pendekatan yang menitikberatkan kepada tumbuhnya suatu kesadaran untuk melaksanakan suatu disiplin dari dirinya bukan dari luar dengan suatu paksaan.⁵⁶

Penegakan hukum pelanggaran disiplin kerja mempunyai tujuan untuk menciptakan iklim keadilan dan konsistensi dalam organisasi mengenai penerapan, pengaturan, dan penyelesaian masalah disiplin. Kebijakan ini diperlukan sebagai dokumen kebijakan yang terpisah atau menjadi satu dengan bagian prosedur disiplin, atau menjadi bagian dari catatan administrasi yang diperuntukkan bagi atasan mengenai cara menerapkan prosedur disiplin ini.

Penegakan hukum pelanggaran disiplin kerja dimaksudkan untuk mencari fakta, informasi, bukti, dan mitigasi untuk menentukan peraturan yang telah dilanggar dan memastikan jenis pelanggaran yang mengarah pada PHK, serta tindakan disiplin yang akan diterapkan kepada karyawan pelanggar secara adil.

D. MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DI PT. FREEPORT INDONESIA

MELALUI PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN KERJA.

1. Pelanggaran-Pelanggaran Disiplin Kerja di PT. Freeport Indonesia.

Guna mewujudkan Visi dan Misi PT. Freeport Indonesia, maka perusahaan dan pekerja bertanggung jawab untuk menciptakan serta menjaga lingkungan kerja yang selamat, sehat, aman dan tertib, dimana disiplin kerja merupakan faktor sangat penting demi tercapainya tujuan Perusahaan maupun Pekerja. Untuk itu, Perusahaan dan Pekerja berkewajiban membuat, mengembangkan dan menerapkan serta menegakkan sistem disiplin kerja yang tegas, tepat, terbuka, dan adil.

Pemeliharaan hubungan industrial di PT. Freeport Indonesia dalam rangka keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia berkisar pada penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis antara Manajemen PT. Freeport Indonesia dengan para pekerja PT. Freeport Indonesia yang terdapat dalam organisasi perlu ditumbuhkan dan dijaga serta dipelihara demi kepentingan bersama dalam lingkup perusahaan. Jika dalam rangka pemeliharaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis tersebut tidak dapat tercapai atau kurang berhasil akan mengakibatkan kerugian para pihak baik PT. Freeport Indonesia maupun para pekerja PT. Freeport Indonesia.

⁵⁶ Suwatno, Ibid, hlm. 359.

PT. Freeport Indonesia sebagai suatu perusahaan internasional yang mempunyai standar kedisiplinan kerja yang tinggi diarahkan untuk meminimalisir pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Standar kedisiplinan yang tinggi ini diperlukan untuk menciptakan produktivitas kerja yang berkualitas dan tinggi pula. Ini disebabkan karena disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya produktivitas kerja. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ravianto bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.⁵⁷

Setiap pekerja PT. Freeport Indonesia mempunyai kewajiban untuk menaati setiap disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh PT. Freeport Indonesia. Terkait dengan ketentuan mengenai disiplin kerja diatur dalam Perjanjian Kerja maupun dalam Peraturan Perusahaan yaitu PHI PTFI. Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 11 ayat (1) PHI PTFI yang menyebutkan bahwa “pekerja wajib menaati disiplin kerja yang termuat dalam PHI dan Ketentuan Perusahaan lainnya. Pelanggaran atas disiplin kerja akan diberikan sanksi Tindakan Disiplin”.

Di PT. Freeport Indonesia ada tiga jenis disiplin kerja yang wajib dipatuhi oleh para pekerja, yaitu (1) tata tertib kerja; (2) keselamatan kerja dan lingkungan pertambangan; (3) keamanan dan ketertiban. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 13 PHI PT. Freeport Indonesia yang menyebutkan bahwa “disiplin kerja pada PTFI dibedakan menjadi 3 (tiga) area, yaitu Tata tertib kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Lingkungan Pertambangan (K3LLP), serta keamanan dan ketertiban”.

Pengaturan mengenai disiplin kerja walaupun telah diatur di PHI maupun di PKB yang wajib ditaati dan dipatuhi oleh para pekerja namun fakta dilapangan menunjukkan banyak terjadi pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Terjadinya pelanggaran disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia, yang dilakukan oleh para karyawan secara langsung maupun tidak sangat dipengaruhi oleh budaya hukum yang dimiliki oleh para karyawan. Budaya hukum sangat mempengaruhi pemahaman para karyawan dalam memahami peraturan-peraturan yang berlaku di PT. Freeport Indonesia. Sebagaimana dikatakan oleh Mahfud MD bahwa: budaya hukum adalah sikap masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum seperti kepercayaan, nilai, ide dan harapan-harapan. Budaya hukum juga sering diartikan sebagai situasi pemikiran

⁵⁷ Ravianto, *Ibid*, hlm. 4.

sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum itu dituruti, dilanggar, dan disimpangi.⁵⁸

Pendapat Mahfud MD diatas dapat diketahui bahwa budaya hukum mempengaruhi pemikiran seorang pekerja atau karyawan untuk menentukan bagaimana peraturan yang berlaku di PT. Freeport dituruti, dilanggar, dan disimpangi. Ternyata fakta dilapangan menunjukkan bahwa cukup besar pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan cukup besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan dapat penulis katakan bahwa banyak para karyawan PT. Freeport Indonesia yang mempunyai budaya hukum yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari tabel pelanggaran disiplin tahun 2008-2012 berikut ini.

Total pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja PT. Freeport Indonesia dari tahun 2008-2012 adalah sebanyak 9.241 kasus. Dari 9.241 kasus tersebut, pelanggaran yang paling sering dilakukan oleh para pekerja PT. Freeport adalah mengenai pelanggaran terhadap absen yaitu pelanggaran tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Perusahaan yaitu sebanyak 2.694 kasus pelanggaran. Disusul pelanggaran terhadap ketidak

patuhan yaitu tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam system manajemen lingkungan PTFI yang menyebabkan insiden lingkungan yaitu sebanyak 1.931 kasus. Selanjutnya pelanggaran terhadap prosedur keselamatan yaitu tidak menjaga barang milik perusahaan yang dipercayakan atau yang menjadi tanggungjawabnya yang mengakibatkan kerugian pada Perusahaan sebanyak 1.054 kasus pelanggaran. Serta kinerja dibawah standar yaitu tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, sehingga tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan sebanyak 561 kasus.

Pelanggaran dari tahun 2008-2012 yang jarang dilakukan oleh pekerja adalah menantang yaitu menyuruh dan/atau membiarkan pekerja lain yang tidak memiliki ijin mengoperasikan peralatan untuk mengoperasikan alat-alat milik Perusahaan sebanyak 1 (satu) kasus. Disusul oleh pelanggaran terhadap prosedur lalu lintas yaitu memarkir kendaraan atau alat berat di tempat yang bertanda dilarang paker sebanyak 2 (dua) kasus. Selanjutnya pelanggaran berupa bermalas-malasan yaitu tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan fungsinya, sehingga tidak memenuhi standar kinerjanya sebanyak 4 (empat) kasus. Dan disusul oleh pelanggaran berupa sabotase dan mengganggu yaitu sebanyak 6 (enam) kasus.

⁵⁸ Moh. Mahmud MD, *Perdebatan Hukum Tata Negara Pasca Amandemen Konstitusi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 208.

2. Penegakan Hukum Pelanggaran Disiplin Kerja di PT. Freeport Indonesia.

Dampak yang timbul akibat adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Perusahaan maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana ditunjukkan diatas mengakibatkan terjadinya ketidak harmonisan dan ketidak dinamisasi dalam hubungan industrial di PT. Freeport Indonesia. Keharmonisan sangat penting dalam hubungan industrial karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para tenaga kerja atau karyawan PT. Freeport Indonesia. Dalam kenyataan dilapangan sering kali ketidak harmonisan tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Masalah yang muncul tidak hanya bersifat teknis hubungan industrial, akan tetapi terbawa berbagai masalah lain yang menjadikan permasalahan semakin kompleks dan berkembang serta berpengaruh pada stabilitas sosial. Untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial, pengusaha dapat mengambil berbagai langkah strategis. Untuk itu memang diperlukan perhatian khusus dari pengusaha berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh, pemeliharaan hubungan baik dengan pekerja/buruh dan hubungan industrial secara umum.

Adanya pelanggaran hukum terhadap disiplin kerja yang

mengakibatkan adanya ketidak harmonisan tersebut, diperlukan adanya pemulihan keadaan seperti semula (*restitutio in integrum*) yaitu suatu keadaan yang seimbang dalam suasana damai, tertib dan aman.⁵⁹ Untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan teratur diperlukan adanya penegakan hukum. Penegakan hukum ini dimaksudkan untuk mengembalikan keharmonisan dalam hubungan industrial seperti semula sebagaimana sebelum adanya pelanggaran hukum disiplin kerja tersebut.

Penegakan hukum merupakan proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Secara konseptual, penegakan hukum mencakup lingkup yang luas, bukan hanya berbicara soal proses peradilan, tetapi juga keadaan hukum, perilaku hukum, dan lingkungan tempat hukum tersebut berlaku.⁶⁰

⁵⁹ Teguh Prasetyo, *Hukum dan Sistem Hukum Berdasarkan Pancasila*, Media Perkasa, Yogyakarta, 2013, hlm. 2.

⁶⁰ Dede Mariana, dkk, *Pengkajian Pembentukan dan Penegakan Hukum Dan HAM Daerah di Jawa Barat*, Pusat Penelitian Kebijakan Publik Dan Pengembangan Wilayah Lembaga Penelitian Universitas Padjajaran, Bandung, 2007, hlm. 29.

PT. Freeport Indonesia dalam menegakkan hukum disiplin kerja menerapkan tiga komponen, yaitu:

a. substansi hukum (*legal substance*).

Substansi hukum merupakan isi aturan atau norma yang mengatur mengenai disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia. Substansi hukum yang terkait dengan disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia diatur di dalam peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam PKB (Perjanjian kerja bersama) dan PHI (Pedoman Hubungan Industrial). Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 8 PKB, yaitu:

- (1) Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja adalah hubungan timbal balik yang saling membutuhkan dan menguntungkan berupa kebutuhan tenaga kerja oleh Perusahaan dan kebutuhan Pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hubungan ini ditandai dengan persetujuan Pekerja dengan Perusahaan dalam bentuk Perjanjian Kerja.
- (2) Untuk menyederhanakan dan mengakomodir kepentingan kedua pihak tersebut, serta mempertimbangkan kondisi di tempat kerja, maka kedua belah pihak sepakat untuk membuat peraturan dan tata tertib kerja kolektif berupa PKB dan PHI.

- (3) Perusahaan dan Pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI.

Komponen substansi hukum dalam penegakan hukum terhadap disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum. Kepastian hukum ini untuk menentukan apakah perbuatan pekerja tersebut melanggar dan menyimpang dari peraturan dan tata tertib kerja yang diberlakukan di PT. Freeport Indonesia. Sehingga kepastian hukum ini sangat diperlukan agar setiap pekerja mendapatkan keadilan.

b. struktur hukum (*legal structure*).

Merupakan lembaga yang mempunyai fungsi untuk bekerjanya penegakan hukum. Dalam hal ini lembaga yang mempunyai fungsi penegakan hukum bagi pelanggaran disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia adalah penyelia langsung⁶¹ dan Departemen Layanan Sumber Daya Manusia dan Hubungan Industrial.

c. Budaya hukum (*legal culture*).

Budaya hukum adalah sikap pekerja terhadap hukum atau peraturan yang berlaku di PT. Freeport Indonesia. Sehingga budaya hukum mempengaruhi pemikiran seorang pekerja atau

⁶¹ Penyelia langsung adalah Pengawas langsung dari Pekerja, yang jabatannya lebih tinggi.

karyawan untuk menentukan bagaimana peraturan yang berlaku di PT. Freeport dituruti, dilanggar, dan disimpangi. Sebagaimana diketahui bahwa PT. Freeport merupakan Perusahaan internasional yang mempunyai pekerja tidak hanya dari seluruh Indonesia melainkan juga pekerja asing. Sehingga hal ini juga mempunyai dampak terhadap budaya hukum yang dipunyai oleh setiap masing-masing pekerja.

Budaya hukum ini sangat penting, hal ini dikarenakan budaya hukum setiap pekerja akan mempunyai pengaruh terhadap pemahaman pekerja terhadap peraturan perundang-undangan maupun peraturan tata tertib yang berlaku di PT. Freeport Indonesia (PKB dan PHI) yang juga mempunyai korelasi dengan disiplin kerja setiap pekerja. Sehingga untuk memberikan pemahaman kepada pekerja terhadap PKB dan PHI diperlukan adanya penyuluhan maupun pengarahan baik oleh PT. Freeport Indonesia (Departemen layanan Sumberdaya Manusia dan Hubungan Industrial) maupun oleh serikat pekerja PT. Freeport. Hal ini sebagaimana diatur Pasal 8 ayat (2) huruf e jo Pasal 9 huruf h PHI.

Pasal 8 ayat (2) huruf e PHI menyatakan bahwa peran dan tanggungjawab Departemen layanan SDM dan Hubungan Industrial adalah: Memastikan Pekerja memahami PHI yang berlaku dan atau Ketentuan Perusahaan yang baru melalui program sosialisasi,

pelatihan dan atau sistem komunikasi lain yang sesuai. Sedangkan Pasal 9 huruf h menyatakan bahwa peran dan tanggung jawab pekerja adalah melakukan komunikasi, pelatihan dan sosialisasi mengenai PKB, PHI dan atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada para anggotanya.

Dengan adanya pengarahan, sosialisasi terhadap peraturan perundang-undangan maupun PKB dan PHI maka diharapkan akan menciptakan budaya dan kesadaran hukum bagi pekerja sehingga akan menciptakan kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja.

Supaya penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia dapat berjalan secara maksimal, maka ketiga komponen tersebut harus berjalan secara bersamaan. Jika salah satu dari ketiga komponen tersebut tidak dapat diterapkan maka penegakan hukum disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia tidak dapat ditegakkan secara maksimal.

Terkait dengan penegakan hukum, ada empat jenis tindakan hukum yang diterapkan oleh PT. Freeport Indonesia terhadap pelanggaran hukum terhadap disiplin kerja. Tindakan hukum tersebut sebagaimana yang diatur Pasal 12 PHI PTFI Tahun 2011-2013, yaitu.

a. Peringatan Lisan.

Tindakan hukum yang berupa peringatan lisan dapat dikenakan terhadap pekerja, jika

pekerja melakukan pelanggaran ringan sesuai dengan tabel Tindakan Disiplin pada PHI. Masa berlaku peringatan lisan adalah 30 (tiga puluh) hari kalender terhitung mulai tanggal saat terjadinya pelanggaran disiplin kerja. Peringatan lisan tersebut tidak mempengaruhi bonus Kinerja, pergeseran atau promosi Pekerja.

b. Peringatan Tertulis I.

Tindakan hukum berupa Peringatan Tertulis I (pertama) diberikan kepada Pekerja jika pekerja tersebut melakukan pengulangan pelanggaran disiplin kerja yang sama atau berbeda pada Tindakan Disiplin peringatan lisan atau melakukan pelanggaran yang tercantum dalam tabel Tindakan Disiplin pada Pedoman Hubungan Industrial. Masa berlaku Peringatan Tertulis I (pertama) adalah 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal saat pelanggaran disiplin kerja.

c. Peringatan Tertulis II.

Tindakan hukum berupa Peringatan Tertulis II (kedua) diberikan kepada Pekerja jika pekerja melakukan pengulangan pelanggaran disiplin kerja yang sama atau berbeda pada Tindakan Disiplin yang lebih rendah atau melakukan pelanggaran yang tercantum dalam tabel Tindakan Disiplin. Masa berlaku Peringatan Tertulis II (kedua) adalah 5 (lima) bulan terhitung mulai tanggal saat pelanggaran disiplin kerja.

d. Peringatan Tertulis III.

Peringatan Tertulis III (ketiga) merupakan tindakan hukum terakhir yang diberikan kepada Pekerja oleh Perusahaan. Tindakan hukum ini diberikan kepada pekerja jika pekerja melakukan pelanggaran hukum berupa pengulangan pelanggaran disiplin kerja yang sama atau berbeda pada Tindakan Disiplin yang lebih rendah atau melakukan pelanggaran disiplin kerja yang tercantum dalam tabel Tindakan Disiplin. Masa berlaku Peringatan Tertulis III (ketiga) adalah 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal saat pelanggaran disiplin kerja. Peringatan Tertulis III (ketiga) merupakan tindakan pembinaan terakhir. Apabila Pekerja melakukan pelanggaran disiplin kerja yang sama ataupun yang berbeda dalam masa berlakunya peringatan tersebut, maka PHK akan diberlakukan.

Jenis tindakan hukum tersebut diambil, jika pekerja melakukan tindakan-tindakan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, pelanggaran terhadap keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan lingkungan pertambangan serta pelanggaran terhadap keamanan dan ketertiban. Adapun Jenis Tindakan Disiplin atas pelanggaran tata tertib kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 15 PHI PT. Freeport Indonesia, adalah sebagai berikut:

Beberapa macam/jenis hukuman disiplin tersebut diatas hanya dapat diberikan kepada

Pekerja sekaligus untuk suatu kasus pelanggaran tertentu hanya apabila telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Hal ini secara tersirat diatur dalam ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu.

- a. Dalam hal Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada Pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut - turut.
- b. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing - masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Tindakan disiplin diatas dapat dicabut dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 29 PHI Tahun 2011-2013, yaitu bahwa Peringatan Tertulis Pertama, Kedua dan Ketiga dapat dicabut apabila jangka waktunya telah mencapai setengah (50%) tambah 1 (satu) hari masa berlakunya, dan Pekerja telah dengan sungguh-sungguh menunjukkan perbaikan terhadap perilaku, Kinerja dan atau kesalahannya. Tata cara pencabutan Tindakan Disiplin:

- a. Pekerja yang telah memperbaiki kesalahannya dapat membicarakan pembersihan peringatan tertulis kepada Penyelia.
- b. Penyelia mengajukan permintaan tertulis yang disetujui oleh Kepala Divisi atau Departemen kepada Departemen Layanan SDM dan Hubungan Industrial.
- c. Departemen Layanan SDM dan Hubungan Industrial melakukan verifikasi terhadap semua dokumen pengajuan untuk menentukan apakah permintaan tersebut dapat dipenuhi atau tidak.
- d. Departemen Layanan SDM dan Hubungan Industrial memberikan jawaban atas permintaan tersebut.
- e. Bagi Pekerja anggota Serikat Pekerja, tembusan jawaban akan dikirim kepada Pengurus Serikat Pekerja.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan.

Penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin kerja merupakan unsur yang penting dalam membangun hubungan Industrial di PT. Freeport Indonesia. Penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia bertujuan untuk memulihkan keadaan seperti semula. Yaitu untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, seimbang dan teratur. Penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin kerja berada dalam

kewenangan Departemen layanan SDM dan Hubungan industrial melalui penyelia. Adapun pola atau prosedur tindakan disiplin yaitu sebagai berikut (1) pelaporan pelanggaran disiplin kerja (2) verifikasi dugaan pelanggaran disiplin kerja; (3) investigasi terhadap pelanggaran disiplin kerja; (4) proses pembuktian pelanggaran disiplin kerja. Dari proses tersebut ada tiga macam tindakan atau sanksi yang dapat diambil, yaitu tindakan pencegahan sementara; pembebasan tugas sementara sampai dengan sanksi atau tindakan yang berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Saran.

- a. Dalam penegakan hukum disiplin kerja diharapkan berlandaskan pada aturan perundang-undangan yang berlaku baik yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan juga pedoman hubungan industrial PT. Freeport Indonesia.
- b. Selain berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, penegakan hukum pelanggaran disiplin kerja seyogianya juga melalui penyelesaian secara adat atau secara musyawarah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung, 2001.
- Aruan, *Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum*, Informasi Hukum, Vol. 1 Tahun VI, 2004.
- Dede Mariana, dkk, *Pengkajian Pembentukan dan Penegakan Hukum Dan HAM Daerah di Jawa Barat*, Pusat Penelitian Kebijakan Publik Dan Pengembangan Wilayah Lembaga Penelitian Universitas Padjajaran, Bandung, 2007.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1992.
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, SIUP, Jakarta, 1988.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Malayu SP Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Wayne R. Mondy dan Robert M. Noe, *Human Resource*

Management, Pearson
Education, New Jersey, 2005.

Moh. Mahmud MD, *Perdebatan
Hukum Tata Negara Pasca
Amandemen Konstitusi*,
Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

Teguh Prasetyo, *Hukum dan Sistem
Hukum Berdasarkan Pancasila*,
Media Perkasa, Yogyakarta,
2013.